

**ANALISIS KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA USAHA KONVEKSI MIKRO  
KECIL  
DI KABUPATEN KUDUS**

**TESIS**



Oleh:

**NOOR HENI INDRIYANI  
2011-01-018**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
2013**

**ANALISIS KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA USAHA KONVEKSI MIKRO  
KECIL  
DI KABUPATEN KUDUS**



**TESIS**

Disusun guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan  
Program Studi Magister Manajemen (S2)  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Muria Kudus

Oleh:

**NOOR HENI INDRIYANI**

**2011-01-018**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
2013  
TESIS**

**ANALISIS KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA USAHA KONVEKSI MIKRO KECIL  
DI KABUPATEN KUDUS**

Oleh:

**NOOR HENI INDRIYANI**

telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 11 September 2013  
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui  
Tim Pembimbing,

Dr. Drs. Sukirman, S.Pd., SH., MM

Ketua

Drs. Masluri, MM

Anggota

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi

Universitas Muria Kudus



Dr. Drs. Joko Utomo, MM

JUDUL TESIS:

ANALISIS KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA USAHA KONVEKSI MIKRO KECIL DI KABUPATEN KUDUS

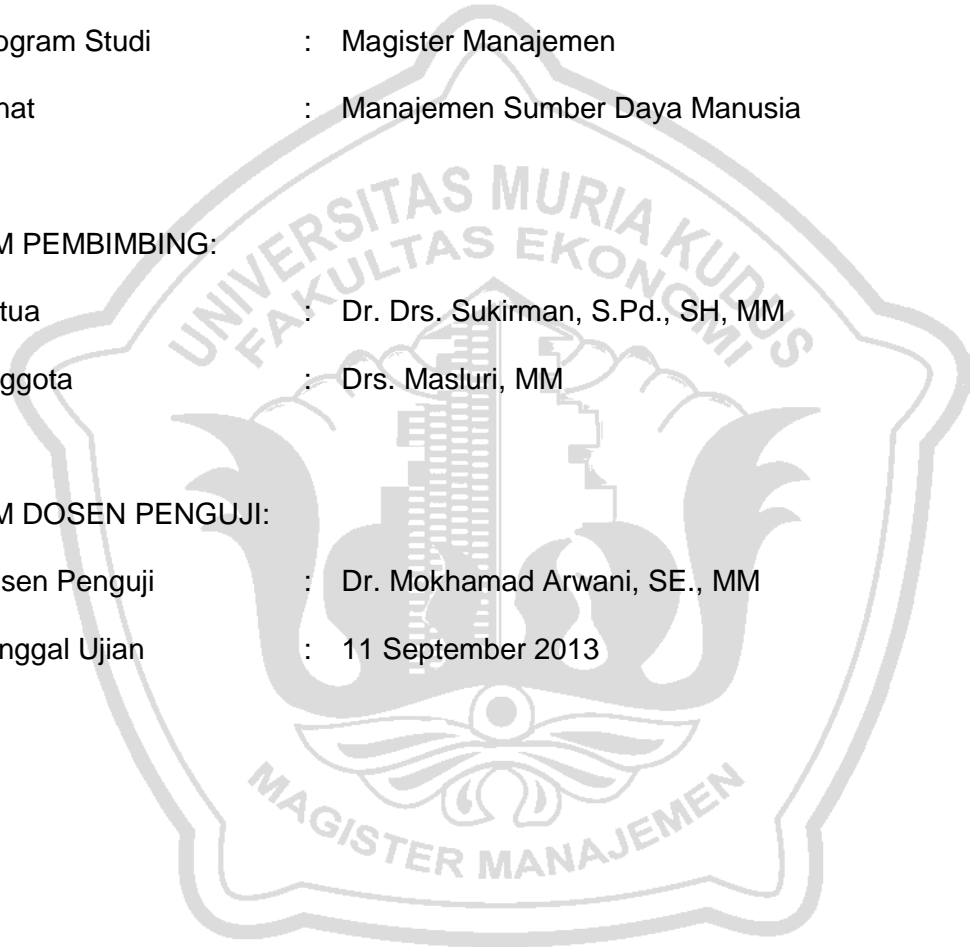
Nama Mahasiswa : Noor Heni Indriyani  
NIM : 2011-01-018  
Program Studi : Magister Manajemen  
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

TIM PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Drs. Sukirman, S.Pd., SH, MM  
Anggota : Drs. Masluri, MM

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji : Dr. Mokhamad Arwani, SE., MM  
Tanggal Ujian : 11 September 2013



## RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir sebagai putri pertama dari tiga bersaudara, pada tanggal 13 Desember 1975 di Kudus, dari pasangan Bapak H. Achmad Rusmiadji dan Ibu Hj. Noor Hindrowati.

Pendidikan yang telah diselesaikan adalah SD Negeri Mlati Lor 1 di Kudus lulus tahun 1988, SMP Negeri 2 Kudus lulus tahun 1991, dan SMA Negeri 1 Kudus lulus

tahun 1994. Pada tahun 1995 penulis melanjutkan studi di Universitas Muria Kudus Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen lulus Sarjana tahun 1999.

Pada tahun 2011, peneliti diterima di Program Pascasarjana Universitas Muria Kudus, dan menamatkannya pada tahun 2013.

Kudus, 11 September 2013

Noor Heni Indriyani

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Dalam proses penulisan tesis ini, peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Muria Kudus Bapak Prof. Dr. dr. Sarjadi, Sp.PA.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus Bapak Dr. Mochammad Edris, Drs., MM.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Bapak Dr. Drs. Joko Utomo, MM.
4. Pembimbing utama Bapak Dr. Sukirman, Spd., SH., MM.
5. Pembimbing anggota Bapak Drs. Masluri, MM.
6. Yang teristimewa suami terkasih Afif Ma'ruf, SE dan putra-putraku tersayang Muhammad Rayhan serta si kecil Muhammad Almer Lutfur Faiq, dengan penuh kesabaran selalu memberikan semangat dan dukungan penuh teriring do'a yang dalam menanti keberhasilan peneliti selama pendidikan ini.
7. Sujud dan terima kasih yang dalam peneliti persembahkan kepada Ibunda tersayang Hj. Noor Hindrowati dan Ayahanda tercinta Bapak H. Achmad Rusmiadji beserta adik-adikku atas dorongan yang kuat, kebijaksanaan dan do'anya.
8. Bapak mertua H. Is'an dan Ibu mertua Hj. Solikhah tercinta, serta seluruh kakak dan adik ipar atas dukungan moral yang diberikan sehingga menambah semangat peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Seluruh dosen dan karyawan Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
10. Rekan-rekan angkatan 2011 Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus dan pemilik usaha beserta karyawan konveksi di Kabupaten Kudus yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.

Kudus, 11 September 2013



Noor Heni Indriyani

## ABSTRAK

Noor Heni Indriyani Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, 2011. Analisis Kemampuan, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Usaha Konveksi Mikro Kecil di Kabupaten Kudus. Ketua Pembimbing: Sukirman, Anggota Pembimbing: Masluri.

Penelitian ini dilakukan pada usaha konveksi mikro kecil di Kabupaten Kudus yang bertujuan untuk menganalisis kemampuan, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kepemimpinan sebagai variabel interveningnya. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi pada usaha konveksi mikro kecil di Kabupaten Kudus, dengan metode pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive quota sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 93 responden, kemudian dianalisis dengan SEM PLS melalui *software* SmartPLS versi 1.10. Kemampuan, motivasi, dan budaya kerja sebagai variabel independen ( $X$ ), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen ( $Y_2$ ) dengan kepemimpinan sebagai variabel intervening ( $Y_1$ ). Dalam model penelitian ini ada 10 (sepuluh) hipotesis yang telah dikembangkan dengan hasil hipotesis menunjukkan bahwa 5 (lima) hipotesis yang diajukan diterima dan 5 (lima) hipotesis ditolak.

Dari hasil analisis didapatkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi, budaya kerja, dan kepemimpinan, sedangkan meningkatnya kemampuan tidak berpengaruh secara langsung terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Terdapat indikasi bahwa budaya kerja memiliki peran terbesar dalam mempengaruhi kepemimpinan dan kinerja karyawan. Meningkatnya budaya kerja akan meningkatkan kepemimpinan dan kinerja karyawan. Peran kepemimpinan sebagai intervening hanya efektif mempengaruhi kemampuan terhadap kinerja karyawan dimana kemampuan mempunyai pengaruh langsung yang negatif terhadap kinerja karyawan sehingga diperlukan kepemimpinan yang baik agar meningkatnya kemampuan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata kunci: *Kemampuan, motivasi, budaya kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan, SEM PLS*

## ABSTRACT

Noor Heni Indriyani (S-2) Management Study Program of Muria Kudus University, 2011. Analysis Ability , Motivation , and Work Culture on Employee Performance With Leadership As Intervening Variables on Micro and Small Enterprises in the District Convection Kudus. Supervisor: Sukirman, co supervisor: Masluri.

The research was conducted on a small micro convection in Kudus Regency aimed to analyze the ability, motivation, and work culture on employee performance by considering leadership as interveningnya variable. The study population was a production worker at a small business micro convection in Kudus, the sampling method of non - probability sampling with purposive sampling quota sampling. The samples used by 93 respondents, and analyzed by SEM PLS via software SmartPLS 1.10 versions. Ability, motivation, and work culture as an independent variable ( $X$ ), and employee performance as the dependent variable ( $Y_2$ ) with leadership as an intervening variable ( $Y_1$ ). In our model there are 10 (ten) hypotheses that have been developed with hypothetical results indicate that the 5 (five) hypothesis is accepted and 5 (five) hypothesis is rejected .

From the analysis we found that the performance can be improved through increased employee motivation, work culture, and leadership, while increasing the ability has no direct influence on increasing the performance of employees. There are indications that the work culture has the greatest role in influencing leadership and employee performance. Increased work culture and leadership will enhance employee performance. Leadership role as intervening effectively only affects the ability of the employee's performance where the ability to have direct negative effects on employee performance so that good leadership is needed in order to increase the ability to improve the performance of employees.

Keywords: *Ability, motivation , work culture , leadership , employee performance, SEM PLS*



## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: “Analisis Kemampuan, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening pada Usaha Konveksi Mikro Kecil di Kabupaten Kudus”. Tulisan ini menyajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi kemampuan, motivasi, budaya kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

Meskipun dalam penulisan tesis ini peneliti mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat ridho Allah SWT, bantuan, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak maka hambatan tersebut dapat diatasi.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki peneliti, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan, untuk itu saran yang bersifat membangun sangat peneliti perlukan agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Kudus, 11 September 2013



Noor Heni Indriyani

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
RIWAYAT HIDUP .....	v
UCAPAN TERIMAKASIH .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
 BAB I PENDAHULUAN .....	 1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	1
1.3. Tujuan Penelitian .....	15
1.4. Manfaat Penelitian .....	16
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	 18
2.1. Usaha Konveksi Mikro Kecil .....	18
2.1.1. Definisi Usaha Konveksi Mikro Kecil .....	18
2.1.2. Karakteristik Industri Kecil .....	20
2.2. Kemampuan .....	21
2.2.1. Definisi Kemampuan .....	21
2.2.2. Indikator Kemampuan Karyawan .....	21
2.2.3. Kesesuaian Kemampuan Dengan Pekerjaan .....	23
2.2.4. Hubungan Kemampuan Dengan Kinerja Karyawan ...	23
2.3. Motivasi .....	24
2.3.1. Definisi Motivasi .....	24
2.3.2. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow .....	25
2.3.3. Teknik Motivasi Kerja .....	27
2.3.4. Tujuan Pemberian Motivasi .....	28
2.3.5. Hubungan Motivasi Dengan Kepemimpinan .....	29
2.3.6. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan .....	29

2.4. Budaya Kerja .....	30
2.4.1. Definisi Budaya Kerja .....	30
2.4.2. Unsur-unsur Budaya Kerja .....	30
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja .....	32
2.4.4. Pengukuran Budaya Kerja .....	33
2.4.5. Hubungan Budaya Kerja Dengan Kepemimpinan .....	34
2.4.6. Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja Karyawan ..	34
2.5. Kepemimpinan .....	35
2.5.1. Gaya Kepemimpinan .....	37
2.5.2. Faktor Pendekatan Studi Kepemimpinan .....	39
2.5.3. Peran Kepemimpinan .....	40
2.5.4. Tingkat Kepemimpinan .....	40
2.5.5. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.6. Kinerja .....	42
2.6.1. Indikator Kinerja .....	43
2.6.2. Manfaat Pengukuran Kinerja .....	44
2.7. Penelitian Terdahulu .....	44
<b>BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1. Kerangka Konsep Penelitian .....	47
3.2. Hipotesis Penelitian .....	47
<b>BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1. Kerangka Konsep Penelitian .....	47
3.2. Hipotesis Penelitian .....	48
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
4.1. Rancangan Penelitian .....	49
4.1.1. Pendekatan Penelitian .....	49
4.1.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	50
4.2. Metode Pengambilan Sampel .....	51
4.2.1. Populasi dan Sampel .....	51
4.2.2. Teknik Pengambilan Sampel .....	52
4.3. Metode Pengumpulan Data .....	54
4.3.1. Jenis Data .....	54
4.3.2. Teknik Pengumpulan Data .....	55
4.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	55
4.4.1. Variabel Kemampuan .....	55
4.4.2. Variabel Motivasi .....	56
4.4.3. Variabel Budaya Kerja .....	57
4.4.4. Variabel Kepemimpinan .....	58

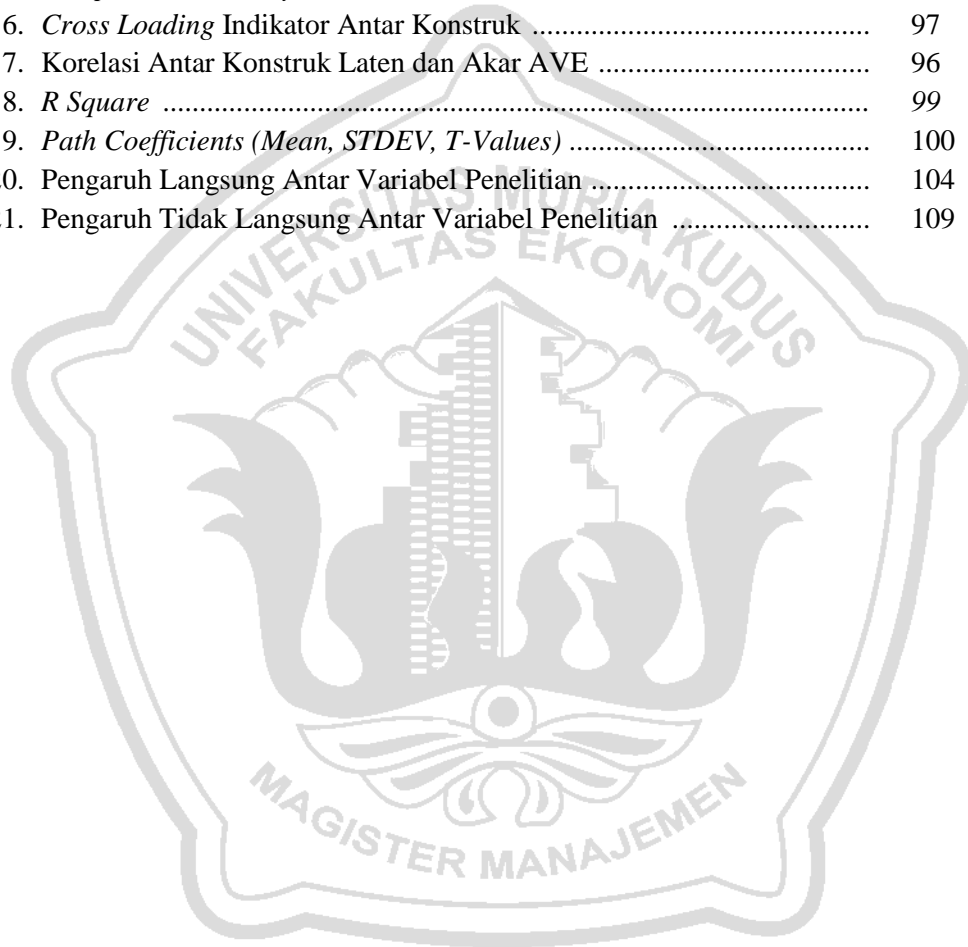
4.4.5. Variabel Kinerja Karyawan .....	59
4.5. Analisa Data .....	60
4.5.1. Tahap-tahap Teknik Pengolahan Data .....	60
4.5.2. Metode Analisa Data .....	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	72
5.1. Kondisi Umum Wilayah Kabupaten Kudus .....	72
5.1.1. Letak Geografis dan Kondisi Umum .....	72
5.1.2. Keadaan Penduduk .....	73
5.2. Gambaran Umum Data .....	74
5.3. Identitas Responden .....	75
5.4. Penyajian Data .....	78
5.4.1. Deskriptif Variabel Penelitia .....	78
5.4.1.1. Variabel Kemampuan ( $X_1$ ) .....	79
5.4.1.2. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) .....	81
5.4.1.3. Variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) .....	83
5.4.1.4. Variabel Kepemimpinan ( $Y_1$ ) .....	87
5.4.1.5. Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) .....	89
5.5. Analisa Data .....	92
5.5.1. Interpretasi Hasil .....	93
5.5.2. Menilai <i>Outer Model</i> atau <i>Measurement Model</i> .....	96
5.5.3. Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	99
5.6. Pengujian Hipotesis .....	103
5.6.1. Pengaruh Langsung .....	104
5.6.1.1. Hipotesis 1 ( $H_1$ ) : Peningkatan kemampuan dapat Meningkatkan Kepemimpinan .....	104
5.6.1.2. Hipotesis 2 ( $H_2$ ) : Peningkatan Motivasi dapat Meningkatkan Kepemimpinan .....	105
5.6.1.3. Hipotesis 2 ( $H_3$ ) : Peningkatan Motivasi dapat Meningkatkan Kepemimpinan .....	105
5.6.1.4. Hipotesis 2 ( $H_4$ ) : Peningkatan Motivasi dapat Meningkatkan Kepemimpinan .....	106
5.6.1.5. Hipotesis 2 ( $H_5$ ) : Peningkatan Motivasi dapat Meningkatkan Kepemimpinan .....	107
5.6.1.6. Hipotesis 2 ( $H_6$ ) : Peningkatan Motivasi dapat Meningkatkan Kepemimpinan .....	107
5.6.1.7. Hipotesis 2 ( $H_7$ ) : Peningkatan Motivasi dapat Meningkatkan Kepemimpinan .....	108
5.6.2. Pengaruh Tidak Langsung .....	109
5.6.2.1. Hipotesis 8 ( $H_8$ ) : Peningkatan kemampuan Dapat Meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan .....	110
5.6.2.2. Hipotesis 8 ( $H_9$ ) : Peningkatan kemampuan Dapat Meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan .....	111

5.6.2.3. Hipotesis 8 ( $H_{10}$ ) : Peningkatan kemampuan Dapat Meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan .....	111
5.7. Pembahasan .....	112
5.7.1. Pengaruh Variabel Kemampuan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepemimpinan ( $Y_1$ ) .....	112
5.7.2. Pengaruh Variabel Kemampuan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepemimpinan ( $Y_1$ ) .....	113
5.7.3. Pengaruh Variabel Kemampuan ( $X_3$ ) terhadap variabel Kepemimpinan ( $Y_1$ ) .....	113
5.7.4. Pengaruh Variabel Kemampuan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) .....	114
5.7.5. Pengaruh Variabel Kemampuan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) .....	116
5.7.6. Pengaruh Variabel Kemampuan ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) .....	117
5.7.7. Pengaruh Variabel Kemampuan ( $Y_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) .....	118
5.7.8. Pengaruh Variabel Kemampuan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) Melalui Variabel Kepemimpinan ( $Y_1$ ) .....	120
5.7.9. Pengaruh Variabel Kemampuan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) Melalui Variabel Kepemimpinan ( $Y_1$ ) .....	120
5.7.10. Pengaruh Variabel Kemampuan ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) Melalui Variabel Kepemimpinan ( $Y_1$ ) .....	120
BAB VI PENUTUP .....	122
6.1. Kesimpulan .....	122
6.2. Implikasi Teoritis .....	123
6.3. Implikasi Manajerial .....	124
6.4. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang .	124
DAFTAR PUSTAKA .....	126
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Distributor Presentase Produk Domestik Regional Bruto Atas dasar harga konstan 2000 menurut lapangan usaha di ..... Kabupaten Kudus Tahun 2007-2011 .....	2
1.2. Penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja menurut lapangan Usaha utama di kabupaten kudus tahun 2011 .....	2
1.3. Penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja menurut lapangan Usaha utama di kabupaten kudus tahun 2011 .....	3
1.4. Data UMKM konveksi di kabupaten Kudus Tahun 2011 .....	4
1.5. Data usaha Konveksi Mikro Kecil di Kabupaten Kudus tahun 2012 .....	5
1.6. Tingkat Absensi Kerja Karyawan pada usaha konveksi Mikro kecil Kabupaten Kudus Periode Januari-April 2013 .....	10
1.7. Tingkat ketidakhadiran Karyawan pada usaha konveksi mikro kecil Kabupaten Kudus Periode januari 2013- April 2013 .....	11
1.8. Daftar Masa Kerja Karyawan Pada usaha Konveksi Mikro Kecil Kabupaten Kudus Tahun 2012 .....	12
1.9. Kecepatan Bekerja karyawan pada usaha konveksi mikro kecil Kabupaten Kudus .....	13
1.10. Identifikasi Penelitian .....	16
2.1. Aplikasi teori Hirarki Kebutuhan .....	26
4.1. Jumlah Populasi tenaga kerja konveksi Mikro kecil di Kabupaten Kudus Tahun 2012 .....	51
4.2. Ukuran sampel tenaga kerja konveksi mikro kecil di kabupaten Kudus tahun 2012 .....	54
4.3. Pengukuran Variabel Kemampuan .....	56
4.4. Pengukuran Variabel Motivasi .....	57
4.5. Pengukuran Variabel Budaya Kerja .....	58
4.6. Pengukuran Variabel Kepemimpinan .....	59
4.7. Pengukuran Variabel Kinerja kerja karyawan .....	60
5.1. Penyebaran penduduk kabupaten kudus tahun 2010 .....	73
5.2. Distribusi Kuesioner dan Pengukuran Data .....	74
5.3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
5.4. Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	76
5.5. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	76
5.6. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	77
5.7. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	77
5.8. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan variabel Kemampuan ( $X_1$ ) .....	79
5.9. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel	

Motivasi ( $X_2$ ) .....	81
5.10. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan variabel Budaya kerja ( $X_3$ ) .....	84
5.11. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kepemimpinan ( $Y_1$ ) .....	87
5.12. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) .....	90
5.13. Konstruk, Indikator, dan <i>Loading Factor</i> .....	94
5.14. <i>Outer Loadings</i> Hasil Estimasi .....	95
5.15. <i>Composite Reliability</i> dan AVE .....	96
5.16. <i>Cross Loading</i> Indikator Antar Konstruk .....	97
5.17. Korelasi Antar Konstruk Laten dan Akar AVE .....	96
5.18. <i>R Square</i> .....	99
5.19. <i>Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)</i> .....	100
5.20. Pengaruh Langsung Antar Variabel Penelitian .....	104
5.21. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel Penelitian .....	109



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	47
4.1. Diagram Jalur Model Struktural .....	66
5.1. Diagram Jalur Model Struktural Penelitian .....	93

